



EUROPEAN COURT OF HUMAN RIGHTS
COUR EUROPÉENNE DES DROITS DE L'HOMME

© Ministerstwo Spraw Zagranicznych, www.gov.pl/diplomacy

Permission to re-publish this translation has been granted by the Polish Ministry of Foreign Affairs for the sole purpose of its inclusion in the Court's database HUDOC

© Ministerstwo Spraw Zagranicznych, www.gov.pl/dyplomacja

Zezwolenie na publikację tego tłumaczenia zostało udzielone przez Ministerstwo Spraw Zagranicznych wyłącznie w celu zamieszczenia w bazie Trybunału HUDOC

EUROPEJSKI TRYBUNAŁ PRAW CZŁOWIEKA

Nota informacyjna nt. orzecznictwa Trybunału nr 233

Październik 2019 r.

López Ribalda i Inni p. Hiszpanii [Wielka Izba], skargi nr 1874/13 i 8567/13

Wyrok z 17.10.2019 r. [WI]

Art. 8

Obowiązki pozytywne

Art. 8 ust. 1

Prawo do poszanowania życia prywatnego

Ukryty nadzór wideo stosowany przez pracodawcę wobec kasjerów i asystentów ds. sprzedaży w supermarkecie: *brak naruszenia*

Fakty – Skarżący pracowali jako kasjerzy i asystenci ds. sprzedaży w supermarkecie. Supermarket ponosił straty ekonomiczne. W celu zbadania tych strat pracodawca skarżących postanowił zainstalować kamery monitorujące. Niektóre kamery były na widoku, podczas gdy inne zostały ukryte. Skarżących powiadomiono o obecności widocznych kamer, ale nie tych, które były ukryte. Zwolniono ich z pracy po tym, jak nagrania wideo ukazały, że dokonywali oni kradzieży.

W wyroku z 9 stycznia 2018 r. (zobacz [Nota informacyjna nr 214](#)) Izba Trybunału orzekła, sześcioma głosami do jednego, że doszło do naruszenia art. 8 [Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności]. W opinii Trybunału nadzór wideo prowadzony przez pracodawcę, który stosowany był przez dłuższy czas, nie spełniał wymogów przewidzianych we właściwym ustawodawstwie. Ponadto sądy krajowe nie zachowały sprawiedliwej równowagi między prawem skarżących do poszanowania ich życia prywatnego a interesem pracodawcy związanym z ochroną jego praw własnościowych.

W dniu 28 maja 2018 r. sprawa została przekazana do Wielkiej Izby na wniosek Rządu.

Prawo – Art. 8

a) *Zastosowalność* – Skarżących poddano środkowi nadzoru wideo, który został wdrożony w miejscu pracy przez ich pracodawcę na okres dziesięciu dni. Kamery były skierowane na strefę kas i ich otoczenie. Chociaż więc skarżący nie byli indywidualnie obiektem nadzoru wideo, bezsporne było, że mogli być filmowani przez cały dzień pracy.

W odniesieniu do tego, czy skarżący mogli żywić uzasadnione oczekiwanie, że ich życie prywatne będzie chronione i poszanowane, Trybunał zauważył, że ich miejsce pracy, supermarket, był dostępny publicznie, a filmowane tam działania, mianowicie przyjmowanie opłat za zakupy od klientów, nie miały charakteru intymnego lub prywatnego. Ich oczekiwanie ochrony życia prywatnego było więc siłą rzeczy ograniczone. Nawet jednak w miejscach publicznych systematyczne lub stałe rejestrowanie obrazów zidentyfikowanych osób i następnie przetwarzanie nagranych w ten sposób obrazów może stanowić kwestię dotyczącą życia prywatnego zainteresowanych osób. Prawo krajowe zapewniało formalne i wyraźne ramy ustawowe, które wymagały od osoby odpowiedzialnej za system nadzoru wideo, nawet w miejscu publicznym, uprzedniego poinformowania osób monitorowanych przez taki system. Skarżący zostali poinformowani o zainstalowaniu przez ich pracodawcę innych kamer przemysłowych w supermarkecie, ale kamery te były widoczne i umieszczone w taki sposób, by nagrywać wejścia i wyjścia ze sklepu. W tych okolicznościach skarżący mieli uzasadnione oczekiwanie, że nie będą podlegali nadzorowi wideo w innych miejscach sklepu bez uprzedniego poinformowania.

Co się tyczy przetwarzania i wykorzystywania nagrań wideo, były one oglądane przez wiele osób pracujących dla pracodawcy skarżących, nawet zanim skarżących poinformowano o ich istnieniu. Ponadto stanowiły one podstawę zwolnienia skarżących i zostały użyte jako dowód w postępowaniu przed sądem pracy.

Art. 8 miał zatem zastosowanie.

(b) *Przedmiot sprawy*

i) *Zasady ogólne* – Zasady ustalone przez Trybunał w sprawie *Bărbulescu p. Rumunii* [WI] można odpowiednio przenieść do okoliczności, w których pracodawca może zastosować środki nadzoru wideo w miejscu pracy. Kryteria te należy stosować, biorąc pod uwagę specyfikę stosunku pracy oraz rozwój nowych technologii, które mogą umożliwiać podejmowanie środków coraz bardziej ingerujących w życie prywatne pracowników. W tym kontekście, aby zapewnić proporcjonalność środków nadzoru wideo w miejscu pracy, sądy krajowe powinny uwzględnić następujące czynniki przy dokonywaniu wyważenia różnych konkurujących interesów:

- czy pracownika powiadomiono o możliwości wprowadzenia przez pracodawcę środków nadzoru wideo i o zastosowaniu takich środków: chociaż w praktyce pracowników można powiadomić na różne sposoby – w zależności od konkretnych faktycznych okoliczności każdej sprawy, powiadomienie powinno co do zasady być jasne co do charakteru monitoringu i nastąpić przed jego zastosowaniem;

- zakres monitoringu prowadzonego przez pracodawcę i stopień ingerencji w prywatność pracownika: w tym względzie należy uwzględnić zakres prywatności w miejscu podlegającym monitorowaniu wraz ze wszelkimi ograniczeniami co do czasu i obszaru oraz liczby osób mających dostęp do wyników;

- czy pracodawca przedstawił uprawnione powody uzasadniające monitoring i jego zakres: im bardziej ingerujący monitoring, tym poważniejsze uzasadnienie jest wymagane;

- czy było możliwe wprowadzenie systemu monitoringu opartego na mniej ingerujących metodach i środkach: w tym względzie należy dokonać oceny w świetle konkretnych

okoliczności każdej sprawy, czy cel, do którego dążył pracodawca, można było osiągnąć bez ingerowania w prywatność pracowników w takim zakresie;

- konsekwencje monitoringu dla podlegających mu pracowników: należy uwzględnić, w szczególności, wykorzystanie przez pracodawcę wyników monitoringu oraz to, czy wyniki te zostały wykorzystane do uzyskania zadeklarowanego celu tego środka;

- czy pracownikowi zapewniono odpowiednie gwarancje, zwłaszcza gdy funkcjonowanie monitoringu pracodawcy ma charakter ingerujący: gwarancje takie mogą przyjąć postać m.in. przekazania zainteresowanym pracownikom oraz przedstawicielom personelu informacji o zainstalowaniu i zakresie monitoringu, zadeklarowania takiego środka niezależnemu organowi lub istnienia możliwości złożenia skargi.

ii) *Zastosowanie* – Sądy pracy zidentyfikowały różne wchodzące w grę interesy i uznały, że zainstalowanie nadzoru wideo uzasadniały uprawnione powody, mianowicie podejrzenie popełniania kradzieży. Sądy zbadały następnie zakres monitoringu oraz stopień ingerencji w prywatność skarżących, stwierdzając, że środek był ograniczony co do obszaru i personelu objętego monitoringiem, a czas jego trwania nie przekraczał tego, co było konieczne dla potwierdzenia podejrzeń kradzieży. Oceny tej nie można uznać za nieuzasadnioną.

Skarżący wykonywali swoje obowiązki, które zakładały stały kontakt z klientami, w miejscu dostępnym publicznie. Przy analizie proporcjonalności środków nadzoru wideo niezbędne jest rozróżnienie miejsc prowadzenia monitoringu w świetle ochrony prywatności, której skarżący mogą w sposób uzasadniony oczekiwać. Oczekiwanie to jest wysokie w miejscach, które z natury są prywatne, takich jak toalety czy szatnie, w których uzasadniona jest zwiększona ochrona lub nawet całkowity zakaz nadzoru wideo. Pozostaje ono wysokie w zamkniętych obszarach pracy, takich jak biura. W sposób oczywisty jest ono niższe w miejscach widocznych i dostępnych dla kolegów lub, jak w sprawie skarżących, publicznie.

Długość trwania monitoringu (dziesięć dni) sama w sobie nie wydaje się nadmierna. Jedynie kierownik supermarketu, przedstawiciel prawny spółki oraz przedstawiciel związku zawodowego widzieli nagrania uzyskane za pomocą kwestionowanego nadzoru wideo przed poinformowaniem samych skarżących. Mając na względzie te czynniki, Trybunał uznał, że ingerencja w prywatność skarżących nie osiągnęła wysokiego stopnia powagi. Konsekwencje kwestionowanego monitoringu dla skarżących były znaczne. Nadzór wideo i nagrania nie zostały jednak wykorzystane przez pracodawcę w jakimkolwiek innym celu niż zidentyfikowanie osób odpowiedzialnych za odnotowywane straty towarów i podjęcie wobec nich środków dyscyplinarnych. Ponadto zakres strat zidentyfikowanych przez pracodawcę sugerował, że kradzieży dopuszcza się duża liczba osób, a przekazanie informacji jakiegokolwiek członkowi personelu mogłoby zniweczyć cel nadzoru wideo, którym było wykrycie osób odpowiedzialnych za kradzieże, a także uzyskanie dowodów do wykorzystania przeciwko nim w postępowaniach dyscyplinarnych.

Wymóg przejrzystości i wynikające z niego prawo do informacji ma charakter fundamentalny, szczególnie w kontekście stosunku pracy, w którym pracodawca ma znaczące uprawnienia wobec pracowników, i należy unikać jakiegokolwiek ich nadużywania. Zapewnienie informacji osobie podlegającej monitoringowi i jej zakres stanowią tylko jedno z kryteriów, które należy uwzględniać w celu dokonania oceny proporcjonalności środka tego rodzaju w danej sprawie. Jeśli jednak takiej informacji nie ma, gwarancje wynikające z innych kryteriów stają się jeszcze ważniejsze. Jednocześnie, zważywszy na znaczenie prawa do informacji w takich sprawach, jedynie nadrzędny wymóg dotyczący ochrony istotnych interesów publicznych lub prywatnych może uzasadniać brak uprzedniej informacji.

Sądy pracy, które badały roszczenia skarżących, dokonały szczegółowego wyważenia między ich prawem do poszanowania życia prywatnego z jednej strony a interesem pracodawcy w zapewnieniu ochrony swej własności i sprawnego działania spółki z drugiej strony. Sądy krajowe zweryfikowały, czy nadzór wideo był uzasadniony uprawnionym celem i czy środki przyjęte do realizacji tego celu były odpowiednie i proporcjonalne, zauważwszy w szczególności, że uprawniony cel, do którego dążył pracodawca, nie mógł być osiągnięty przez środki mniej ingerujące w prawa skarżących.

W szczególnych okolicznościach sprawy, uwzględniając w szczególności zakres ingerencji w prywatność skarżących i uprawnione powody uzasadniające zainstalowanie nadzoru wideo, sądy pracy były w stanie uznać, nie przekraczając marginesu oceny przyznanego władzom krajowym, że ingerencja w prywatność skarżących była proporcjonalna. Chociaż Trybunał nie może zgodzić się z twierdzeniem, jakoby, ogólnie rzecz ujmując, nawet najmniejsze podejrzenie przywłaszczenia lub innego niewłaściwego działania pracowników mogło uzasadniać zainstalowanie przez pracodawcę ukrytego nadzoru wideo, istnienie uzasadnionego podejrzenia, że zostało popełnione poważne przewinienie, oraz zakres zidentyfikowanych strat w sprawie wydają się stanowić poważne uzasadnienie. Było tak tym bardziej w sytuacji, w której sprawne funkcjonowanie spółki było zagrożone nie podejrzanym zachowaniem zaledwie pojedynczego pracownika, ale podejrzeniem zorganizowanego działania kilku pracowników, jako że tworzyło to ogólną atmosferę nieufności w miejscu pracy.

Mając na względzie istotne gwarancje przewidziane przez ramy prawne obowiązujące w Hiszpanii, w tym środki odwoławcze, z których skarżący nie skorzystali, oraz wagę przesłanek uzasadniających nadzór wideo, w formie, w jakiej zostały one uwzględnione przez sądy krajowe, władze krajowe nie uchybiły swym obowiązkom pozytywnym na podstawie art. 8 w sposób, który wykraczałby poza ich margines oceny.

Rozstrzygnięcie: brak naruszenia (czternastoma głosami do trzech).

Trybunał orzekł również, jednogłośnie, że nie doszło do naruszenia art. 6 ust. 1, w szczególności w odniesieniu do wykorzystania obrazów z nadzoru wideo.

(Zobacz *Bărbulescu p. Rumunii* [WI], nr 61496/08, 5 września 2017 r.¹, [Nota informacyjna nr 210](#); *Köpke p. Niemcom* (dec.), nr 420/07, 5 października 2010 r., [Nota informacyjna nr 134](#); oraz zestawienie tematyczne pt. [Nadzór w miejscu pracy](#))

© Council of Europe/European Court of Human Rights
Niniejsze streszczenie przygotowane przez Kancelarię nie wiąże Trybunału.

Link do [Not informacyjnych nt. orzecznictwa](#)

¹ Tłumaczenie wyroku na język polski jest dostępne na stronie:
<http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-200832> [przyp. red.]